

**PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN, PENGHARGAAN DAN
SUMBER DAYA INDIVIDU TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN GENERASI Y
(Studi Pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Ekonomi

Oleh :

Rizky Maharani

201510160311170

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2020

SKRIPSI

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN, PENGHARGAAN DAN SUMBER DAYA INDIVIDU TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN GENERASI Y (Studi Pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang)

Oleh :


Rizky Maharani

201510160311170

Diterima dan disetujui
pada tanggal 14 April 2020

Pembimbing I,

Pembimbing II,

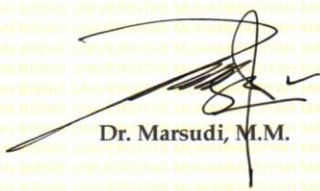

Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.


Dr. Ach. Mohyi, M.M.



Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,


Dr. Marsudi, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN, PENGHARGAAN DAN SUMBER DAYA INDIVIDU TERHADAP KETERIKATAN

KARYAWAN GENERASI Y

(Studi Pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rizky Maharani

NIM : 201510160311170

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 14 April 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.





Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Penguji II : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Penguji III : Dr. Ach. Mohyi, M.M.

Penguji IV : Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,

Dr. Marsudi, M.M.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **Rizky Maharani**
NIM : **201510160311170**
Fakultas : **Ekonomi dan bisnis**
Program Studi : **Manajemen**

Universitas Muhammadiyah Malang

Dengan ini menyatakan yang sebenar-benarnya bahwa :

1. Tugas akhir dengan judul "Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Penghargaan dan Sumber Daya Individu Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang)" adalah hasil karya saya, dalam naskah tugas akhir ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, baik sebagian ataupun keseluruhan kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dituliskan dalam sumber kutipan daftar pustaka.
2. Apabila ternyata di dalam tugas akhir ini dapat dilakukan unsur-unsur PLAGIASI saya bersedia TUGAS AKHIR INI DIGUGURKAN dan GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN. Serta di proses sesuai ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tugas akhir ini dapat dijadikan sumber pustaka yang menjadi HAK BEBAS ROYALTI NON EKSKLUSIF.

Demikian pernyataan saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, Juni 2020



Rizky Maharani

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan untuk Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Penghargaan dan Sumber Daya Individu Terhadap Keterikatan Karyawan Generasi Y (Studi Pada Tenaga Medis di Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang)”

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penulisan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh sebab itu peneliti ingin mengungkapkan rasa terimakasih kepada

1. Dr. Hj. Idah Zuhro, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Dr. H. Marsudi, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang menyetujui permohonan penyusunan Skripsi.
3. Prof. Dr. Bambang Widagdo, MM selaku dosen pembimbing 1 skripsi yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, saran dan masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

4. Dr. A. Mohyi, MM selaku dosen pembimbing 2 skripsi yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, saran dan masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini
5. Segenap dosen dan staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
6. Seluruh tenaga medis dan karyawan Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan banyak informasi kepada peneliti selama proses penelitian.
7. Kepada keluarga tercinta ayah Edy Jatmiko dan ibu penulis Indah Wanita Ningsih yang selalu mendoakan serta memberikan saya banyak dukungan dan semangat.
8. Teman-teman organisasi LSO Hompok dan UKM Komunitas Teater yang selalu memberikan motivasi.
9. Sahabat saya terkasih Anggi Novita Sari dan Nur Indah yang telah selalu setia memberi waktunya untuk mendengarkan keluh kesah.
10. Sahabat-sahabat penulis selama di Malang yaitu rafidah, hannah, fitri, shahdia, amha, rifqi, hafiezn dan kakak-kakak saya dzikri dan kanugrahan yang memberikan motivasi, serta membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Atas segala doa, semangat, bantuan, dan dorongan penulis ucapkan terimakasih.

Semoga segala amal baik Bapak dan Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Penulis sangat menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT, maka penulis skripsi ini jauh dari kata sempurna oleh karena itu penulis kritik dan saran yang membangun dari para dosen pembimbing dan dosen penguji agar skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Malang, Maret 2020

Rizky Maharani



DAFTAR ISI

ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Peneltian Terdahulu	7
B. Tinjuan Pustaka.....	9
C. Kerangka Pikir Penelitian	13
D. Hipotesis.....	16
BAB III.....	17
METODE PENELITIAN.....	17

A. Jenis Penelitian.....	17
B. Populasi Dan Sample Penelitian	17
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel	18
D. Jenis Dan Sumber Data	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	21
F. Skala Pengukuran.....	22
G. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV	32
HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
B. Karakteristik Responden	32
C. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
D. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	34
E. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
F. Hasil Uji Instrumen	36
G. Pembahasan.....	65
BAB V.....	71
PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	76

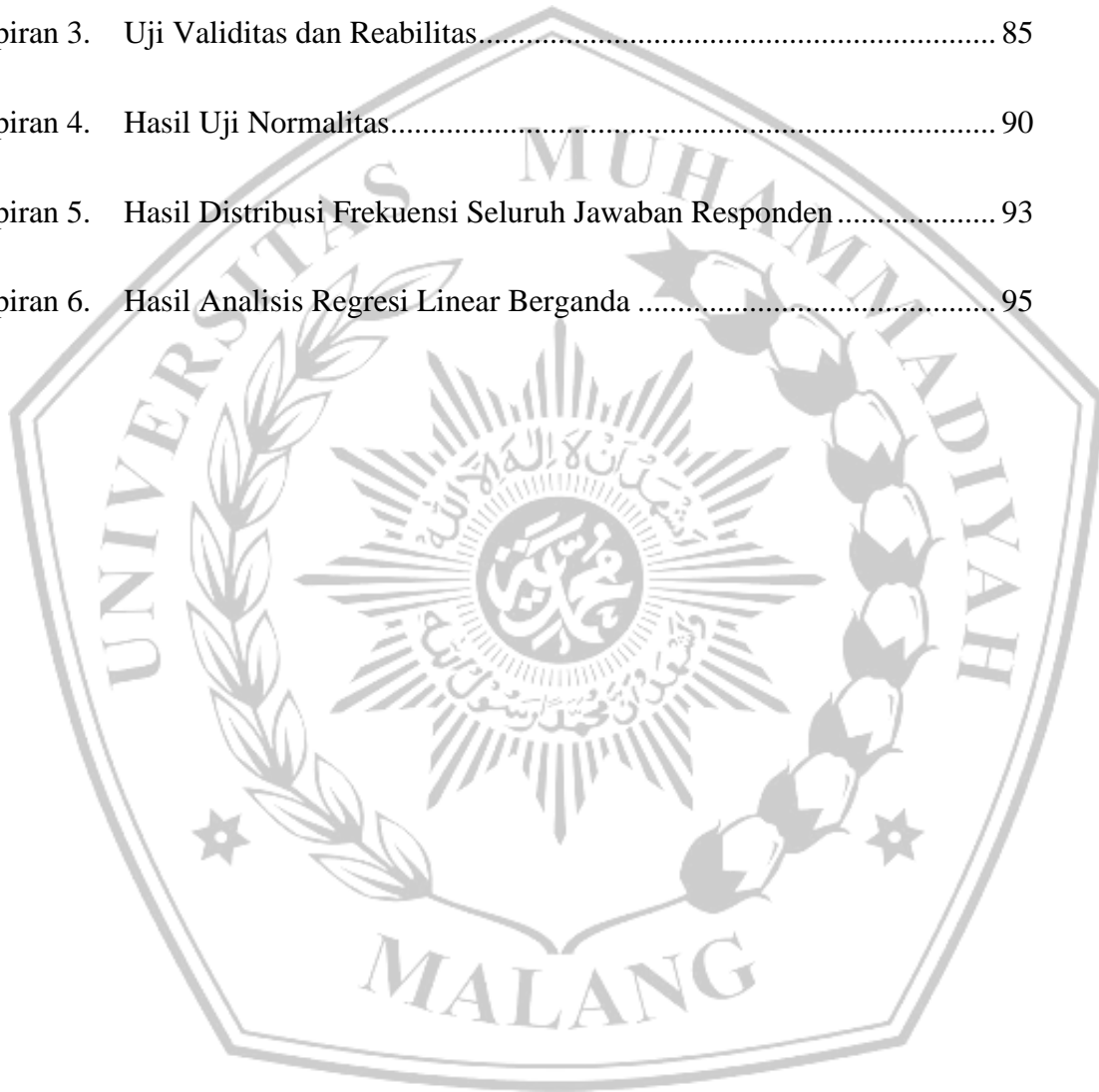
DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Karakteristik Dasar Generasi Y	13
Tabel 3. 1 Tabel Bobot Penilaian Skala Likert	22
Tabel 3. 2 Tabel Durbin Watson (D-W)	28
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	34
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4. 4 Uji Validitas Tuntutan Kerja.....	36
Tabel 4. 5 Uji Validitas Penghargaan	38
Tabel 4. 6 Uji Validitas Sumber Daya Individu.....	40
Tabel 4. 7 Uji Validitas Keterikatan Karyawan	42
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas	45
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Data.....	46
Tabel 4. 10 Hasil Uji Autokorelasi	50
Tabel 4. 11 Hasil Perhitungan Durbin Watson	50

Tabel 4. 12 Hasil Rentang Skala Variabel	52
Tabel 4. 13 Hasil Rentang Skala Variabel Tuntutan Pekerjaan	53
Tabel 4. 14 Hasil Rentang Skala Variabel Penghargaan.....	55
Tabel 4. 15 Hasil Rentang Skala Variabel Sumber Daya Individu	57
Tabel 4. 16 Hasil Rentang Skala Variabel Keterikatan Karyawan	59
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	63
Tabel 4. 19 Hasil Uji F.....	63
Tabel 4. 20 Hasil Uji t.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuisisioner Penelitian	76
Lampiran 2.	Karakterisitk Responden	84
Lampiran 3.	Uji Validitas dan Reabilitas.....	85
Lampiran 4.	Hasil Uji Normalitas.....	90
Lampiran 5.	Hasil Distribusi Frekuensi Seluruh Jawaban Responden.....	93
Lampiran 6.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	95



DAFTAR PUSTAKA

- Anantatmula, V. &. (2012). Evolution of project teams for Generation Y workforce. *International Journal of Managing Projects in Business*, 5(1), 9 - 26.
- Anggraini, L. E. (2016, Agustus). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 183 - 191.
- Ayu, D. R. (2015, Agustus). *Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12 - 22.
- Bakker, A. &. (2010). Work Engagement; a handbook of essential theory and research. *Psychology Press*.
- Bakker, A. D. (2003). Job demands and job resources as predictors of absences durations and frequency. *Journal of vactional behavior*, 62, 341 - 356.
- Bakker, A. H. (2007). Sumber Daya Pekerjaan Meningkatkan Keterlibatan Kerja, Terutama Ketika Tuntutan Pekerjaan Tinggi. *Educpsikol*, 274 - 284.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh Job Demands, Personal Resources dan Jenis Kelamin Terhadap Work Engagement. *Jurnal Psikologi*, 1 - 64.
- Gallup. (2006). Gallup study: engaged employee inspire company innovation: natinal survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward. *The Gallup Management Journal*.
- Hawkins, D. I. (2007). *Consumer Behaviour Building Marketing Strategy*. New York: MacGraw Hill.
- Hawkins, D. I. (2007). *Consumer Behaviour Building Marketing Strategy*. New York: MacGraw Hill.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lorente, L. S. (2008). Perpanjangan pekerjaan model permintaan-sumber daya dalam prediksi urnout dan keterlibtan di antar guru dari waktu ke waktu. *Psicothema*, 20, 354 - 360.
- Mauno, S. K. (2007). Permintaan pekerjaan dan sumber daya sebagai antesenden dari keterlibatan kerja: longitudinal. *Journal Vocat Behav*, 70, 149 - 171.
- Mesepny, S. S. (2016). Analisis Dampak Dari Gaji Dan Penghargaan Terhadap Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 289 - 301.

- Mikkelsen, A. O. (2005). The effects of new dimension psychological job demands and job control of active learning and occupational health. *Work & Stress: An International Journal of work, health & organisations*, 19(2), 153 - 175.
- Murnianita, F. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Employee Engagement . *Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*, 1 - 75.
- Puspawati, U. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. &. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293 - 315.
- Sugiyono Prof. Dr., 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Cv. Alfa Beta,.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Xanthopoulos, D. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 121 - 141.

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN, PENGHARGAAN DAN SUMBER DAYA INDIVIDU TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN GENERASI Y

ORIGINALITY REPORT

24%	25%	0%	22%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	16%
2	docplayer.info Internet Source	5%
3	docobook.com Internet Source	2%
4	tekpoin.com Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%